



제 439회 국회 (정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

산업안전보건법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 사업주에게 중대재해로 인하여 장애를 입은 근로자 확인·관리와
고용노동부장관 보고 의무 부과 〉

■ 이춘석의원 대표발의(의안번호 제2217687호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전문위원 이화실

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 사업주에게 중대재해로 인하여 장해를 입은 근로자 확인·관리와 고용노동부장관 보고 의무 부과	2

I. 제안경위

2026년 3월 23일 이춘석의원이 대표발의한 산업안전보건법 일부개정 법률안은 2026년 3월 24일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 근로자의 안전 및 보건을 증진하기 위해 사업주의 안전조치 의무와 근로자의 건강관리를 위한 건강진단 실시 의무 등을 규정하고 있음.

그런데 중대재해가 발생한 이후 근로자의 장기적인 건강 상태를 확인하거나 후유증을 지속적으로 추적·관리하기 위한 사후관리 체계에 관한 명확한 규정이 없어, 중대재해로 인하여 후유증이 발생한 근로자가 충분한 보호와 관리를 받지 못하는 문제가 있음. 특히 해당 근로자가 퇴직한 경우에는 제도적 관리 범위에서 사실상 제외되어 중대재해 사후관리의 사각지대가 발생하고 있다는 지적이 제기되고 있음.

이에 사업주는 중대재해로 인하여 건강장해가 발생한 근로자의 건강 상태를 정기적으로 확인·관리하고, 그 결과를 고용노동부장관에게 보고하도록 함으로써 중대재해 이후의 체계적인 사후관리를 강화하고 근로자의 건강권 및 권익을 실질적으로 보호하려는 것임(안 제54조제3항 및 제175조제4항제4호의2 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 사업주에게 중대재해로 인하여 장해를 입은 근로자 확인·관리 와 고용노동부장관 보고 의무 부과

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사업주에게 중대재해로 인하여 건강장해가 발생한 (퇴직)근로자의 건강상태를 일정기간 동안 정기적으로 확인·관리하고, 그 결과를 고용노동부장관에게 보고하는 의무를 부과하고 이를 위반하면 1천만원 이하의 과태료를 부과하는 내용임(안 제54조제3항 및 제175조제4항제4호의2 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제54조(중대재해 발생 시 사업주의 조치) ①·② (생략) <u><신설></u>	제54조(중대재해 발생 시 사업주의 조치) ①·② (현행과 같음) <u>③ 사업주는 중대재해로 인하여 건강장해가 발생한 근로자(퇴직한 근로자를 포함한다)의 건강상태를 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 일정 기간 동안 정기적으로 확인·관리하고, 그 결과를 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.</u>
제175조(과태료) ① ~ ③ (생략)	제175조(과태료) ① ~ ③

④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. ~ 4. (생략) <u><신설></u> 5. ~ 8. (생략) ⑤ ~ ⑦ (생략)	(현행과 같음) ④ ----- ----- -----. 1. ~ 4. (현행과 같음) <u>4의2. 제54조제3항을 위반하여 근로자의 건강 상태를 정기적으로 확인·관리하지 아니한 자</u> 5. ~ 8. (현행과 같음) ⑤ ~ ⑦ (현행과 같음)
--	--

나. 검토의견

현행법은 사업주로 하여금 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 해당 작업을 중지하고 필요한 안전·보건조치를 하도록 하고, 중대재해가 발생한 사실을 알게 된 경우 지체 없이 고용노동부장관에게 보고하도록 규정하고 있음.¹⁾

개정안은 현행법상 중대재해 발생 시 일정 기간 동안 퇴직한 근로자를 포함하여 중대재해로 인하여 건강장해가 발생한 근로자의 건강 상태를 사업주가 정기적으로 확인·관리하고, 그 결과를 고용노동부장관에게 보고하도록 규정함으로써 장해를 입은 근로자의 장기적인 건

1) 제54조(중대재해 발생 시 사업주의 조치) ① 사업주는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 해당 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 중대재해가 발생한 사실을 알게 된 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지체 없이 고용노동부장관에게 보고하여야 한다. 다만, 천재지변 등 부득이한 사유가 발생한 경우에는 그 사유가 소멸되면 지체 없이 보고하여야 한다.

강 상태 확인과 후유증의 지속적인 추적 및 관리를 위한 사후관리 체계를 확립하여 중대재해로 인하여 후유증이 발생한 근로자를 두텁게 보호·관리하려는 취지로 이해됨.

다만, 개정안은 다음의 관점에서 논의가 필요할 것으로 보임.

첫째, 현행 「산업안전보건법」은 산업재해를 예방하기 위한 사업주의 의무와 정부의 의무 및 정책을 규정한 것으로 안전·보건조치 의무, 위험성평가, 안전보건교육 등 ‘사업장’이라는 특정 장소를 중심으로 ‘산업재해 발생 전이나 발생 시 즉시’라는 시기적인 범위에서 사업주가 취하여야 할 의무와 해당 의무 위반에 대한 제재 등을 규정하고 있음.

이에 반하여, 개정안은 중대재해 발생 후 일정 기간 퇴직자를 포함한 근로자의 건강상태를 확인·관리하는 의무 등을 규정하고 해당 의무 위반에 대한 제재까지 규정하여 산업재해 예방과는 다른 면이 있다고 볼 수 있음. 또한 퇴직한 근로자를 정기적으로 확인·관리하는 것은 공권력이 없는 사업주가 실제로 수행하기에는 어려운 면이 있다는 점도 고려할 필요가 있음.

둘째, 개정안은 중대재해로 건강장해가 발생한 근로자를 관리하도록 규정하고 있음. “장해”란 부상 또는 질병이 치유되었으나 정신적 또는 육체적 훼손으로 인하여 노동능력이 상실되거나 감소된 상태로서 이미 부상 또는 질병이 완치되거나 치료의 효과를 더이상 기대할 수 없

고 그 증상이 고정된 상태에 이르게 된 상태로 현행 「산업재해보상보험법」은 장해를 보상의 대상으로 규정하고 있음.²⁾ 즉 현행법 체계 하에서 장해를 입은 근로자의 생활보장 등에 대하여는 「산업재해보상보험법」에서 규정하고 있음을 고려할 필요가 있음.

셋째, 개정안은 사업주가 근로자의 건강상태를 확인·관리하도록 규정하고 의무 위반시 과태료를 부과하고 있는데, “관리” 의무의 내용이 명확하지 않아 수범자의 법 집행에 대한 예측을 어렵게 할 우려가 있음.

고용노동부는 의료분야에 대한 전문성이 없는 사업주가 일정기간 동안 정기적으로 근로자의 건강상태를 확인·관리하는 것이 현실적으로 불가능하여, 의사 등 관련 분야 전문가의 개입(판단) 또는 외부 전문기관 위탁 등이 필요하므로 사업주에게 과도한 재정소요가 수반되

2) 「산업재해보상보험법」

제5조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

4. “치유”란 부상 또는 질병이 완치되거나 치료의 효과를 더 이상 기대할 수 없고 그 증상이 고정된 상태에 이르게 된 것을 말한다.
5. “장해”란 부상 또는 질병이 치유되었으나 정신적 또는 육체적 훼손으로 인하여 노동능력이 상실되거나 감소된 상태를 말한다.

제57조(장해급여) ① 장해급여는 근로자가 업무상의 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸려 치유된 후 신체 등에 장해가 있는 경우에 그 근로자에게 지급한다.

② 장해급여는 장해등급에 따라 별표 2에 따른 장해보상연금 또는 장해보상일시금으로 하되, 그 장해등급의 기준은 대통령령으로 정한다.

③ 제2항에 따른 장해보상연금 또는 장해보상일시금은 수급권자의 선택에 따라 지급한다. 다만, 대통령령으로 정하는 노동력을 완전히 상실한 장해등급의 근로자에게는 장해보상연금을 지급하고, 장해급여 청구사유 발생 당시 대한민국 국민이 아닌 사람으로서 외국에서 거주하고 있는 근로자에게는 장해보상일시금을 지급한다.

④ 장해보상연금은 수급권자가 신청하면 그 연금의 최초 1년분 또는 2년분(제3항 단서에 따른 근로자에게는 그 연금의 최초 1년분부터 4년분까지)의 2분의 1에 상당하는 금액을 미리 지급할 수 있다. 이 경우 미리 지급하는 금액에 대하여는 100분의 5의 비율 범위에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 이자를 공제할 수 있다.

⑤ 장해보상연금 수급권자의 수급권이 제58조에 따라 소멸한 경우에 이미 지급한 연금액을 지급 당시의 각각의 평균임금으로 나눈 일수(日數)의 합계가 별표 2에 따른 장해보상일시금의 일수에 못 미치면 그 못 미치는 일수에 수급권 소멸 당시의 평균임금을 곱하여 산정한 금액을 유족 또는 그 근로자에게 일시금으로 지급한다.

고, 퇴직 근로자까지 포함할 경우 현실적으로 건강상태 추적 관리도 어려울 뿐 아니라 ‘근로자의 건강상태 확인·관리’의 범위 및 방식도 사업주가 어느 정도 수준까지 확인하고 관리해야 의무를 이행했다고 볼 수 있는지 그 판단 기준을 설정하는 것도 어려움에도 사업주에게 근로자의 건강상태를 확인·관리하도록 하고 이를 이행하지 않을 시 처벌하는 것은 과도한 규제가 될 우려가 크므로 개정안은 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5545